Consolider la retraite par répartition

Une exigence, une ambition, une volonté

CFE CGC

Confédération Française de l'Encadrement CGC

Exigence Ambition Volonté

PREMIÈRE PARTIE p.4
État des lieux

DEUXIÈME PARTIE p.10
La réforme 2003

TROISIÈME PARTIE p.20
Enjeux 2008

QUATRIÈME PARTIE p.26
Axes de travail de la CFE-CGC

CONCLUSION p.40

ANNEXES p.41
Annexe 1 - La retraite : mode d'emploi
Annexe 2 - Lexique

Une exigence, une ambition, une volonté !

Le vieillissement de la population et l'augmentation de la proportion des retraités par rapport aux actifs mettent à rude épreuve l'équilibre financier des régimes de retraite. Toutes les études prospectives à l'horizon 2030-2050 confirment la pression des besoins de financement, objet du rendez-vous 2008 sur les retraites.

Cette augmentation de l'espérance de vie implique un coût en matière de protection sociale qu'il s'agisse de retraite, de maladie ou de perte d'autonomie. La facture est lourde et ne peut être réglée par le financement actuel assis principalement sur les salaires. Il nous faut imaginer d'autres ressources telles que la cotisation sociale sur la consommation en matière d'assurance maladie, telle qu'une assiette complémentaire en matière de retraite tout en restant attachés au principe de contributivité.

Notre exigence est de consolider le système de retraite par répartition afin de le sauvegarder dans le sens de l'intérêt général, bien entendu au prix d'efforts complémentaires. Notre volonté est de garantir une répartition de ces efforts de façon équitable entre les générations. Notre ambition est de donner des perspectives aux plus jeunes afin qu'ils gardent confiance en notre système de retraite.
Le système par répartition est celui qui assure la meilleure garantie pour tous. Nous le défendrons avec force et détermination, soyez en certains. Ce guide est destiné à vous expliquer les contraintes du système et à vous présenter nos pistes de réflexion.

Danièle Karniewicz
Secrétaire Nationale
Pôle Protection Sociale

Première partie
État des lieux

I - Le problème de financement du système des retraites par répartition

En France, le système de retraite est financé par répartition c'est-à-dire par des prélèvements effectués sur les actifs afin de payer les pensions de retraites.

L'équilibre d'un régime de retraite par répartition dépend pour une large part de l'évolution du rapport entre les cotisants et les retraités.

Ce rapport est aujourd'hui fortement dégradé en raison de différents facteurs :

- l'augmentation des personnes en âge de cesser leur activité,
- une moindre proportion de travailleurs en âge d'entrer sur le marché du travail en raison de l'allongement de la durée des études,
- l'abaissement de l'âge effectif de départ à la retraite.

En outre, à partir des années 60 la réduction de la natalité et l'allongement de la durée de vie confirment une tendance au vieillissement de la population. Depuis, cette tendance démographique, proche du renouvellement des générations, ne se dément pas. L'espérance de vie à 60 ans progresse fortement. Elle atteint actuellement plus de 20 ans pour les hommes et 26,5 ans pour les femmes.

Le déséquilibre démographique est accentué par deux autres causes :

- l'arrivée à la retraite des premières générations du baby-boom ;
- le dispositif des retraites pour carrières longues issu de la réforme des retraites de 2003 qui autorise un départ en retraite dès l'âge de 55 ans pour les personnes en situation de handicap et 56 ans pour les autres.

Tous ces facteurs ont des conséquences sur l'évolution des dépenses du régime général[1], complémentaires obligatoires et le maintien de l'équilibre financier du système de retraite par répartition.
Ces tensions structurelles sont à l'origine de la réforme de 1993 dite « Balladur ». Trois mesures ont un impact sur le régime général :

- l'allongement de la durée de cotisation pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein (passage progressif de 37,5 années à 40 années) ;

- le passage progressif du Salaire Annuel Moyen (SAM)[2] des 10 aux 25 meilleures années ;

- l'indexation des retraites sur les prix et non plus sur l'évolution du salaire moyen.

À partir de 1994 et 1996 ce sont les accords des régimes complémentaires AGIRC - ARRCO qui sont réformés.
En effet, depuis 1992, l'économie française est entrée dans une phase d'incertitudes économiques marquée par des à-coups conjoncturels de plus ou moins forte amplitude.
Cette situation économique incertaine affecte les ressources de tous les régimes sociaux, y compris le régime de retraite des cadres, qui reste toutefois confronté à des évolutions spécifiques :

- la récession économique a un effet négatif sur l'emploi des cadres et sur les salaires ;

- son assiette de cotisation est « amputée » par les augmentations du plafond de la Sécurité sociale qui est supérieur à l'évolution des salaires de l'encadrement.

En 1993, le régime est confronté à son premier déficit significatif qui conduit les partenaires sociaux à conclure des accords successifs dont le dernier, du 13 novembre 2003, fera l'objet d'un développement dans la deuxième partie de ce document.

Les régimes de retraite complémentaire obligatoire (ARRCO et AGIRC) subissent, tout comme le régime de base, des difficultés. L'ARRCO et l'AGIRC ne relèvent pas directement du ressort de la loi comme le régime général, mais dépendent d'accords paritaires interprofessionnels.

Aussi, les partenaires sociaux en leur qualité de négociateurs et gestionnaires responsables de ces régimes se doivent aussi de prendre des mesures d'adaptation afin d'assurer la pérennité de l'ARRCO et l'AGIRC, même s'ils ne maîtrisent pas totalement les paramètres de fonctionnement.

1 Régime général
Expression simplifiée utilisée pour désigner le régime de retraite des salariés du commerce, de l'industrie et des services du secteur privé. Au niveau national, le régime général est géré par la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).

2 Salaire Annuel Moyen (SAM)
Le SAM correspond à la somme des salaires annuels retenus et revalorisés (dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale), divisé par le nombre d'années considérées. Pour mieux comprendre Cf. Lexique

Quelques données sur les régimes ARRCO et AGIRC :

Pour l'ARRCO, en 2005

Effectifs au 31 décembre 2005

	ARRCO
Cotisants	17,9 millions
Retraités (réversion comprise)	10,9 millions

Parmi les 10,9 millions de retraités, 7,9 millions bénéficient uniquement d'un droit direct et 1,1 million reçoivent à la fois une retraite directe et une pension de réversion.

Pour l'AGIRC, en 2005 :

Effectifs au 31 décembre 2005

	AGIRC
Cotisants	3,6 millions
Retraités (réversion comprise)	2,1 millions

Parmi les 2,1 millions de retraités AGIRC, on compte plus de 500 000 bénéficiaires de la réversion. Près de 20 000 retraités touchent à la fois une retraite directe et une réversion. Ce sont à 87 % des femmes. Ces bénéficiaires ont en moyenne 76,7 ans.

Les projections 2006-2030 confirment :

- l'évolution d'un creusement du solde technique[3] déficitaire (rapport cotisations/prestations) de l'AGIRC,
- une réduction de l'excédent à l'ARRCO
- une réduction importante de l'excédent global entre 2004 et 2008.

Quelle que soit l'option de rendement choisie sur la période 2009-2030, le solde technique avant ou après transfert est négatif. Il l'est déjà à l'AGIRC et le devient entre 2011 et 2016 pour l'ARRCO en fonction des hypothèses proposées.

Toutefois, les résultats de ces projections sont sensiblement améliorés, lorsque sont intégrés les produits financiers et la réserve technique[4] qui ont pour effet de reculer respectivement de quelques années le solde négatif de chaque régime, mais la tendance reste la même.

➜ *Pour les salariés non cadres affiliés à l'ARRCO, les tranches de rémunérations qui sont soumises à cotisations se calculent de la façon suivante :*

- Pour la **tranche 1 (T1)** : Salaire brut dans la limite du plafond de Sécurité sociale (avec un taux de cotisation global égal à 7,5 %).

- Pour la **tranche 2 (T2)** : Fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite supérieure fixée à trois fois ce plafond (avec un taux de cotisation global égal à 20 %).

➜ *Pour les salariés de l'encadrement affiliés à l'AGIRC, les tranches de rémunérations qui sont soumises à cotisations sont affectées et se calculent de la façon suivante :*

- Pour la **tranche A (TA)** : sur la fraction de la rémunération limitée au plafond de la Sécurité sociale. Les cotisations sur la **TA** sont affectées à l'ARRCO ;

- Pour la **tranche B (TB)** : Fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et une limite supérieure fixée à au moins quatre fois ce plafond. Les cotisations sur la **TB** sont affectées à l'AGIRC ;

- Pour la **tranche C (TC)** : Fraction du salaire brut comprise entre le plafond de la tranche B et une limite supérieure fixée à huit fois le plafond de la Sécurité sociale. Les cotisations sur la **TC** sont affectées à l'AGIRC.

Les projections du Conseil d'Orientation des Retraites (COR)[5] : une période fragile jusqu'en 2020

Selon les projections de l'INSEE réalisées pour le COR, dès 2011, les personnes âgées de plus de 60 ans seront plus nombreuses que celles de moins de 20 ans.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites prévoit le réexamen des conditions de l'équilibre des régimes de retraite ainsi qu'une éventuelle poursuite de l'allongement de la durée de cotisation à compter de 2009. Le quatrième rapport du COR, insiste sur la nécessaire prise en compte des préoccupations d'équité, examine les différents paramètres (taux de cotisations, allongement de la durée d'activité…) des régimes en tenant compte des données :

- démographiques,
- sociales,
- économiques,
- financières.

3 Le solde technique
avant transferts correspond aux ressources nettes des prélèvements pour gestion administrative et action sociale auxquelles on soustrait les allocations à la charge du régime.

4 La réserve technique
est constituée par la réserve de financement à moyen et long terme dont les fonds détenus au titre des contributions de maintien des droits (CMD) et la réserve de fonds de roulement.

5 COR
Le Conseil d'Orientation des Retraites, créé en 2000, est une structure pluraliste et permanente, associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Il a pour mission essentielle d'assurer le suivi et l'expertise concertée permanente de notre système d'assurance vieillesse et de faire des propositions pour assurer sa solidité financière et son fonctionnement solidaire.

L'examen des données du pilotage du régime général s'inscrit toutefois dans le cadre d'orientations fixées par la réforme de 2003. Celle-ci tend à préserver la répartition. La réforme de 2003 a aussi pour objet de maintenir l'équité et l'esprit de justice sociale de nos régimes de retraite. Elle veut offrir à chacun la possibilité de construire sa retraite en donnant plus de liberté et de choix (développement du droit à l'information des assurés) tout en garantissant le financement des retraites d'ici 2020.

Au travers des projections réalisées pour le COR, le conseil met en évidence l'évolution de la situation financière des régimes en tenant compte des effets attendus de la réforme de 2003 qui permettraient un recul supplémentaire de l'âge moyen du départ en retraite.

À cet égard, la question du taux d'emploi des seniors est stratégique pour l'avenir des régimes de retraite. Elle implique d'importants changements de comportement tant du point de vue des salariés que de celui des employeurs.

Le Conseil estime aussi primordial de poursuivre la réflexion sur toutes les mesures qui limitent la hausse de la durée effective de cotisation sur laquelle est fondée la réforme de 2003. Il fait également état de la situation déficitaire du Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)[6] et du Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR[7]).

Ainsi, selon les projections du COR, la période délicate pour les régimes devrait cesser en 2020. À cette date, l'équilibre des comptes devrait être atteint par :

- le transfert d'une partie des cotisations à l'assurance chômage vers l'assurance vieillesse du fait d'un faible taux de chômage escompté ;

- des hausses de contributions pour le régime des fonctionnaires.

Le COR souligne que, parallèlement, l'augmentation de ces recettes doit aussi s'accompagner d'un choix sur les priorités sociales à financer (tels que le financement de la retraite par rapport à d'autres besoins sociaux comme la maladie ou la dépendance).

Enfin, le COR souligne que toute mesure d'amélioration des droits devrait tenir compte des possibilités financières des régimes.

6 FSV

Le Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV) a été créé en 1993. Il est destiné à financer les prestations vieillesse relevant de la solidarité nationale (avantages non contributifs). Le FSV prend notamment en charge le minimum vieillesse, ou encore les majorations de pensions pour enfants ou conjoint à charge. Il est financé par une fraction de la CSG (contribution sociale généralisée).

7 FRR

Le Fonds de réserves des retraites (FRR) a été créé en 1999 pour permettre d'accumuler des abondements jusqu'en 2020 afin que les caisses de retraite des travailleurs salariés et des régimes alignés puissent faire face à la hausse prévisible des prestations servies. A cet effet, il gère les sommes qui lui sont affectées à long terme, à horizon 2020. Ainsi le fond doit venir palier notamment les difficultés liées à la démographie en raison de l'arrivée massive des générations du baby-boom. Le fond a également été créé pour constituer des provisions afin de faire face à d'autres chocs démographiques mais aussi économiques. Le rythme actuel des abondements du fond n'est cependant pas suffisant.

Deuxième partie
La réforme 2003

Le sujet des retraites a fortement marqué l'année 2003. En effet, le 21 août 2003, la loi n° 2003-775 a été adoptée afin de réformer le système de retraite du régime général et de la fonction publique. La loi affiche l'objectif de pérenniser notre système de retraite par répartition tout en relevant le défi de l'équilibre financier auquel sont confrontés nos régimes de retraite. Le 13 novembre 2003 les partenaires sociaux signent un nouvel accord relatif à l'AGIRC et à l'ARRCO, en phase avec la réforme du régime général afin d'en assurer la pérennité.

I - Les points clés de la réforme de 2003 du régime général et de la fonction publique

A) Renforcement de l'équité des systèmes de retraite

1) Départ anticipé pour carrière longue

Les salariés ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ans, et sous réserve de certaines conditions, peuvent bénéficier d'un droit au départ anticipé avant 60 ans.
Cette possibilité de retraite anticipée pour carrière longue peut également bénéficier aux assurés handicapés sous certaines conditions.

2) Les principales mesures concernant les fonctionnaires

La réforme des retraites de 2003 a eu un impact sur les fonctionnaires civils des trois fonctions publiques, de l'État, territoriale et hospitalière. Afin de rapprocher leurs régimes de retraite de celui du régime général, leur durée de cotisation est harmonisée progressivement.

À la suite de cette réforme, la Fonction publique adopte deux notions propres au secteur privé, à savoir la durée d'assurance et la trimestrialisation de la durée de cotisation. Comme pour le privé, la revalorisation des pensions et du minimum garanti se réalise, chaque année par décret, sur l'évolution de l'indice des prix et non plus sur la base de l'augmentation du point d'indice.

De même, la réforme supprime la bonification pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004 et la remplace par une majoration de durée d'assurance de 2 trimestres. Elle institue une décote dont le taux augmente progressivement de 0,13 % en 2006, pour atteindre 1,25 % en 2015, par trimestre manquant. Enfin, elle met en place un régime additionnel obligatoire, assis sur une partie des primes, afin de compléter les pensions.

3) L'équité entre tous les assurés

La loi d'août 2003 prévoit que soient traités de la même façon les assurés ayant cotisé dans un seul régime (unipensionnés) et ceux relevant de différents régimes (polypensionnés).

Néanmoins, dans les faits, le COR a montré en 2007 que cette équité n'était toujours pas complètement réalisée.

4) La réforme de la réversion

Avant la réforme de 2003, la réversion était très disparate suivant le régime dans lequel le conjoint décédé avait été affilié. À partir de ce constat, le COR a dressé une liste d'interrogations afin d'harmoniser les différents dispositifs de réversion des régimes.

Le Conseil a posé les questions relatives :

- au maintien de la condition de ressource ;
- à la possibilité de cumuler avec un droit propre ;
- de l'opportunité du maintien de l'âge de la réversion à 55 ans ;
- au lien entre réversion et mariage en s'interrogeant sur la possibilité d'étendre ce droit aux couples non mariés ;
- au montant du taux de réversion.

La loi de 2003 a, dans un souci de « plus grande équité et une meilleure lisibilité » du dispositif de la réversion, modifié les conditions d'attribution ainsi que le calcul des pensions de réversion.

Ainsi il est prévu que la condition d'âge pour bénéficier d'une réversion soit supprimée progressivement pour disparaître totalement au 1er janvier 2011, ce qui aura pour conséquence la suppression de l'allocation veuvage.

En outre, si la réforme de 2003 ne supprime pas la condition de mariage pour bénéficier d'une pension de réversion, elle fait tomber la condition de durée de mariage ainsi que la condition de non remariage.

Quant au montant et aux modalités de service de la pension, la loi de 2003 maintient la condition de ressources, pour l'ouverture d'une réversion.

Enfin, la réforme de 2003 introduit la notion nouvelle de « dernière révision ». Désormais la pension n'est plus révisable sauf trois mois après la date de départ de l'attribution des avantages personnels de base et complémentaires du conjoint survivant ou à compter du 1er jour du mois qui suit son 60ème anniversaire.

B) La mise en place de dispositifs qui permettent de différer l'âge de départ en retraite

La réforme de 2003 a créé et modifié des mesures incitant à prolonger son activité et qui améliorent les droits à pension du régime général.

1) L'allongement de la durée d'assurance

La réforme du 21 août 2003 prévoit une évolution de la durée d'assurance selon l'année de naissance pour retenir une durée maximale d'assurance de 160 trimestres en 2008, quelle que soit la date de naissance de l'assuré. Elle passerait progressivement à 164 trimestres en 2012 et 168 en 2020.

La réforme de 2003 ne modifie pas l'âge légal de départ en retraite, qui reste fixé à 60 ans.

2) Création de la surcote

La réforme instaure la création de la surcote[8]. L'objectif de ce dispositif est de reculer l'âge de départ en retraite par la poursuite de l'activité à temps plein ou partiel sans discontinuité.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, qui permet de majorer sa pension, il est nécessaire que les conditions suivantes soient réunies :

- avoir au moins 60 ans ;
- valider des trimestres cotisés au-delà de la durée nécessaire pour avoir une pension au taux plein ;
- valider des trimestres cotisés accomplis, à compter du 1er janvier 2004.

La majoration de la pension est fixée[9] à :

- 0,75 % du premier au quatrième trimestre de surcote inclus ;
- 1 % au-delà du quatrième trimestre de surcote ;
- 1,25 % pour chaque trimestre de surcote accompli au-delà du 65ème anniversaire de l'assuré, quel que soit le rang du trimestre.

3) Départ et mise à la retraite depuis la réforme du 21 août 2003

La loi a fortement modifié les conditions dans lesquelles l'employeur peut décider de mettre à la retraite un salarié. La réforme a, en effet, affirmé le principe selon lequel il ne peut imposer à son salarié une mise à la retraite avant 65 ans (alors qu'auparavant il pouvait mettre à la retraite son salarié dès 60 ans s'il bénéficiait d'une retraite à taux plein dans le régime de base), ce qui correspond à l'âge auquel l'assuré peut bénéficier d'une retraite de Sécurité sociale à taux plein indépendamment de sa durée d'assurance, sauf dérogations[10].

La portée de ces nouvelles dispositions risquait initialement d'être fortement limitée puisque la loi de financement pour la Sécurité sociale (PLFSS) de 2007 prévoyait une nouvelle possibilité de départ négocié avant 65 ans par un commun accord de l'employeur et de son salarié. Le législateur avait prévu l'ouverture de cette possibilité nouvelle entre le 1er janvier 2010 et le 1er janvier 2014. Néanmoins, afin d'éviter que les pratiques actuelles ne se prolongent, le PLFSS 2008 prévoit de supprimer ce dispositif de départ négocié avant 65 ans.

Enfin, s'agissant des mises à la retraite d'office, et sans attendre l'extinction au 31 décembre 2009 des accords de branches dérogeant à l'interdiction de mise à la retraite d'office avant 65 ans, le PLFSS 2008 dissuade fortement les pratiques actuelles en soumettant les indemnités versées dans ce cadre - qui sont aujourd'hui très largement exonérées - à une contribution de 25 % en 2008 puis de 50 % en 2009 dont le produit sera affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

8
Ce dispositif s'applique aux surcotes accomplies après le 1er janvier 2004 et ne concernent que les pensions liquidées à partir du 1er avril 2004.

9
Article D 351-1-4 du code de la Sécurité sociale.

10
Les dérogations visées concernent : une convention ou un accord collectif étendu, conclu avant le 1er janvier 2008 et qui comporte des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle.

C) La liberté de choix confortée

La loi portant sur la réforme des retraites renforce la liberté de choix en rénovant, voire en mettant en place de nouvelles mesures et notamment :

- l'allégement progressif de la décote dans le secteur privé de 10 à 5 % et la création d'une surcote au-delà de 60 ans et de la durée nécessaire pour obtenir le taux plein ;
- le possible rachat des droits à pension pour les années d'études où les années incomplètes, dans la limite de 3 ans ;
- l'assouplissement des conditions du cumul, entre un emploi et une retraite, autorisé dans la limite du dernier salaire d'activité est désormais possible chez son dernier employeur (une dérogation est possible pour les salariés qui ont perçu le SMIC tout au long de leur carrière) ;

- Une modification de la retraite progressive plus favorable. En effet, la réforme des retraites de 2003 a assoupli ce dispositif qui permet aux assurés d'au moins soixante ans qui remplissent certaines conditions, de continuer à exercer une activité à temps partiel, tout en percevant une partie de leur pension.

D – La mise en œuvre d'un véritable droit à l'information

Il existe en France une multiplicité de régimes de retraite suivant que les assurés sont salariés du privé, du secteur public ou travailleurs indépendants.

Ces régimes sont gérés par 38 organismes sur le principe de la répartition mais suivant des règles de calcul qui peuvent être distinctes suivant les régimes. Tous les assurés qui exercent une activité professionnelle sont obligatoirement rattachés à l'un de ces régimes.

La multiplicité des régimes de retraite explique que la France ne dispose pas d'une gestion centralisée des données de carrière et de retraite.

La loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites a instauré le contenu d'un nouveau droit à l'information[11] afin de permettre aux assurés de :

- vérifier et rectifier les informations collectées par les différents régimes de retraite ;
- d'être informés de leurs droits connus dans les régimes ; « relevé de situation individuelle » (RIS) ;
- d'être informés des droits qu'ils sont susceptibles d'acquérir. « l'estimation indicative globale » (EIG).

En outre, la réforme de 2003 créé un groupement d'intérêt public le « GIP Info Retraite » qui a pour mission de coordonner l'action des régimes mais aussi de définir les solutions techniques, fonctionnelles et organisationnelles.

Outre le RIS et l'EIG fournis aux assurés, le GIP Info retraite a développé deux autres produits complémentaires :

- un site Internet[11] dont l'objet est de permettre aux assurés d'avoir une information générale sur la retraite en France.
- un simulateur multi-activités, M@REL (http:www.marel.fr) pour les assurés âgés de moins de 55 ans, qui permet d'obtenir une évaluation du montant de sa pension à plusieurs âges même si l'assuré a eu des activités différentes relevant de plusieurs régimes de retraite.

E) Des dispositifs individualisés pour la retraite :

1) La retraite supplémentaire ou l'épargne retraite
La loi du 21 août 2003 a posé un nouveau principe : toute personne peut compléter sa retraite obligatoire par des produits d'épargne réservés à la retraite à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle.

Trois dispositifs ont été mis en place, le plan d'épargne retraite populaire (PERP), le plan d'épargne retraite collectif (PERCO) et le plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE).

Le PERP

Le Plan d'Épargne Retraite Populaire est un contrat d'assurance qui permet à chacun de se constituer une épargne individuelle, en vue de la retraite en complément des régimes vieillesse obligatoires. Ce contrat d'assurance est accessible à tous quel que soit l'âge et le statut professionnel. Le dispositif du PERP est facultatif.

Les versements effectués sont déductibles du revenu imposable à hauteur de 10 % des gains professionnels nets. Cette épargne est reversée sous forme de rente viagère, en complément de la retraite.

Les rentes sont soumises à l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que les pensions servies par les régimes obligatoires.

Le PERCO

Le PERCO est un produit d'épargne salariale qui permet de bénéficier d'une rente viagère à titre onéreux avec une possibilité de sortie en capital au moment du départ en retraite ou sous certaines conditions et sous réserve de disposer d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises.

Le PERCO est un plan d'épargne qui peut être alimenté par des versements volontaires. Il n'a pas pour objet de garantir au salarié un quelconque montant de prestation lorsque ce dernier prendra sa retraite.

Désormais, avec le PERCO, les salariés peuvent se constituer avec l'aide de l'employeur, une épargne destinée à la retraite dans le cadre de l'épargne salariale.

La mise en place d'un PERCO qui est possible dans toute entreprise qui compte au moins un salarié au sens du droit du travail, doit s'effectuer par accord collectif.

Lorsque le salarié opte pour la sortie en capital il bénéficie de la fiscalité des rentes à titre onéreux. En revanche, les cotisations ne sont pas déductibles de son revenu imposable.

Les sommes qui peuvent être volontairement versées par le salarié, hors sommes issues de la participation, ne peuvent excéder 25 % de sa rémunération.

11
Article 10 de la loi du 21 août 2003

12
www.info-retraite.fr

Le PERE

Le PERE est un contrat collectif dit à cotisations définies puisque l'entreprise ne s'engage que sur le financement du système. L'employeur alimente un fonds, géré par une entité distincte, pour le compte de chaque salarié affilié en fonction de certains critères définis lors de la mise en place du régime.

Il s'agit d'un contrat d'assurance groupe constituant une opération collective à adhésion obligatoire grâce auquel les adhérents sont placés sur un pied d'égalité avec le souscripteur ;

Les cotisations ou les primes versées par chaque membre du foyer fiscal à titre individuel et facultatif aux contrats souscrits dans le cadre de régime de retraite supplémentaire à affiliation obligatoire sont déductibles dans certaines limites du revenu net global[1] et outre les versements du PERP.

II – Les conséquences de la réforme de 2003 sur les régimes ARRCO et AGIRC

Le **13 novembre 2003**, les partenaires sociaux ont signé **un nouvel accord sur les retraites complémentaires pour la période 2004-2008**. Cet accord a été conclu avec l'objectif principal d'adapter les régimes AGIRC et ARRCO à la nouvelle loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, mais également d'assurer, sur le long terme, leur solvabilité, compte tenu notamment de l'allongement de l'espérance de vie et de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses (génération « papy-boom »). Cet accord doit également donner aux institutions les moyens pour faire face aux défis de gestion qui les attendent.

Cet accord prévoit notamment :

- d'étendre le dispositif de la retraite complémentaire aux « carrières longues » liquidables au taux plein ;
- de fixer, jusqu'en 2008, l'évolution des paramètres de fonctionnement du régime AGIRC ;
- la redéfinition de solidarité financière AGIRC / ARRCO ;
- de maintenir la GMP à 120 points en 2004 et 2005. Elle a été réexaminée en 2006 et maintenue ;
- d'ouvrir la possibilité pour le salarié d'un rachat de points pour les années d'études (il rachète un forfait de points par régime et par année).

Dans le cadre de cet accord, les paramètres des régimes ont été revus. Le salaire de référence (ou prix d'achat d'un point) évolue désormais comme le salaire moyen de l'AGIRC et de l'ARRCO. La valeur du point reste quant à elle revalorisée en fonction des prix.

L'accord précise également que :

- Les cotisations AGIRC soient augmentées de 1,5 % à partir de 2006. Le taux sur la tranche B et C passe de 16 % à 16,24 % ou de 20 % à 20,3 % si l'on tient compte du taux d'appel de 125 %. Les droits seront majorés d'autant à partir de cette date.
- La répartition entre cotisation salariale et cotisation patronale à l 'AGIRC tend à se rapprocher de celle définie pour le régime ARRCO
- Pendant la durée de l'accord, les excédents de l'AGFF seront répartis entre les deux régimes proportionnellement aux allocations versées.
- Une négociation interprofessionnelle s'ouvrira pour définir avant le 31 décembre 2008 les modalités d'une intégration de l'AGFF dans l'AGIRC et l'ARRCO dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
- Les partenaires sociaux ont décidé qu'au sein de chaque groupe, une seule institution ARRCO et une seule institution AGIRC ne perdure à compter du 1er janvier 2006.

13
Article 163 quatervicies, I-1b du CGI

Les principaux enjeux 2008

I - La réforme retraite des régimes spéciaux

Octobre 2007 : le gouvernement lance la réforme retraite des régimes spéciaux et multiplie les concertations avec les organisations syndicales. Cette réforme soulève un certain nombre d'interrogations.

Quels en sont les enjeux ?

Que propose le gouvernement ?

Qu'en pense la CFE-CGC ?

Quels sont les éléments éventuellement négociables ?

Dans son texte d'orientation, le gouvernement précise les points qui relèvent du cadre général avec fixation des paramètres principaux et des thèmes à renvoyer aux négociations de branche ou d'entreprise avec quelques orientations plus ou moins fermes et un engagement de suivi.
L'objectif est d'aligner les régimes spéciaux sur celui de la fonction publique avec des contreparties à négocier.
La CFE-CGC se situe dans une logique de convergence des principaux paramètres des régimes car cette convergence est légitime et souhaitée par une majorité de français.

Ce qui relève du cadre général

- La durée de cotisation pour obtenir une retraite complète sera progressivement portée de 37,5 ans à 40 ans. L'allongement se ferait à raison de deux trimestres par an, les 40 ans de cotisations seraient ainsi atteints en 2012.

- Le principe intergénérationnel sera respecté. Quelle que soit la date de leur départ en retraite, les agents se verront appliquer les règles en vigueur l'année où ils étaient susceptibles de liquider leur pension.

- Les conditions et les âges d'ouverture des droits seront maintenus, ce qui permettra de garantir aux agents la liberté de choix sur le moment de leur départ en retraite. Cependant, et **nos fédérations le demandent avec force, les mises à la retraite d'office du seul fait de l'employeur seront supprimées. On ne peut pas à la fois exiger 2,5 ans de cotisations supplémentaires et mettre les agents à la retraite d'office à 55 ans !**

- Un mécanisme de décote et de surcote sera mis en place progressivement selon le même calendrier que celui de la fonction publique. (2 années blanches et montée en charge pendant 14 années).

Nos fédérations sont soucieuses d'amortir la montée en charge du dispositif afin d'éviter que le personnel d'encadrement ne soit pénalisé. Ceci est particulièrement prégnant pour la génération des 40-45 ans qui risque de ne pas avoir toutes ses annuités.

Cette population présente le double inconvénient d'être entrée plus tardivement sur le marché du travail après de longues études et de disposer de moins de temps que les plus jeunes pour se constituer une retraite complémentaire.

- Les pensions seront indexées sur les prix et non plus sur le salaire de base
- Le calcul de la pension se fera par référence aux 6 derniers mois d'activité
- Enfin, les bonifications en vigueur seront maintenues pour les agents recrutés avant le 31 décembre 2008.

Pour les agents recrutés après cette date, la spécificité des métiers sera prise en compte selon des modalités à négocier.

Ce qui relève de la négociation d'entreprise ou de branche en termes de contreparties

Les principaux thèmes susceptibles d'être négociés sont les suivants (liste non exhaustive) :

- La prise en compte de la spécificité des métiers

Elle peut se faire par l'aménagement des conditions de travail, les éléments de rémunération, la gestion des parcours professionnels et les deuxièmes parties de carrière.

Pour la CFE-CGC, les nouvelles formes de pénibilité doivent être prises en compte, ce qui doit conduire à revoir les postes et remettre à plat les grilles en vigueur.

• **Le rachat des années d'études**
Il doit être possible de racheter des années d'études supérieures ou des années de cotisations incomplètes avec abondement de l'employeur. Ceci est particulièrement utile pour ceux qui sont entrés tard sur le marché du travail.
C'est une demande très forte de notre organisation correspondant à une attente de l'encadrement.

• **L'emploi des seniors**
Il faut adapter la gestion des ressources humaines à l'allongement de la vie professionnelle : formation, amélioration des conditions de travail, adaptation des postes, aide à l'orientation, évolution de la grille des salaires pour les fins de carrière.
Pour la CFE-CGC, il paraît incontournable de revoir la grille de classification et de rémunération afin de renégocier du pouvoir d'achat.

• **Complément de retraite**
La création d'une retraite complémentaire du type de celle de la fonction publique à partir d'un prélèvement sur les primes actuellement non soumises à cotisation est indispensable, ou à défaut la mise en place de formules PERCO ou PERE.
Nous insistons sur la nécessité de faire évoluer les grilles de salaires plutôt que de mettre en place des mécanismes plus aléatoires.

• **Avantages familiaux et conjugaux**
L'objectif est de respecter le principe d'égalité entre les hommes et les femmes, conformément au droit communautaire et d'harmoniser les avantages avec les règles de la fonction publique.

• **Prise en compte du handicap et de l'invalidité**
La Confédération négocie fermement, le cadre général de cette réforme. Nous attendons du gouvernement des engagements fermes sur les contreparties à négocier avec obligation de résultat de la part des entreprises de la SNCF, de la RATP et de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

II - Pérenniser la répartition comme fondement de notre système de retraite

La répartition caractérise depuis longtemps le pacte social en matière de retraite, qui garantit la solidarité entre les générations.
La répartition se définit :

- Comme une technique de financement de la retraite. En effet, seule la répartition permet d'assurer une sécurité de revenus en fin d'activité puisqu'elle n'est pas directement liée aux placements financiers, mais au travail.

- Comme un principe politique. En effet, ce choix, opéré en 1945, correspond à une véritable révolution intellectuelle après l'échec constaté de la capitalisation. Pour rappel, le contexte de l'après-guerre est marqué par une forte inflation qui a entraîné une dévalorisation drasti-

que des rentes constituées avant-guerre. Les épargnants qui avaient fait appel aux mécanismes de la capitalisation pour se constituer une retraite sont ruinés.

La répartition exprime la solidarité entre les générations. Son fonctionnement repose sur le caractère obligatoire et permanent des transferts. Les régimes de retraite par répartition organisent plusieurs formes de solidarité :

- Solidarité entre les générations : les actifs cotisent pour financer les pensions des retraités,
- Solidarité entre les individus : les cotisants assurent des droits à ceux qui ne peuvent pas cotiser suite à des accidents de parcours (maladie, chômage, invalidité),
- Solidarité entre les entreprises : les droits acquis à travers les cotisations salariales et patronales sont maintenus même en cas de changement d'entreprise ou de disparition de l'entreprise, voire du secteur d'activité.

III - Garantir à tous les assurés un niveau de retraite « acceptable »

L'un des enjeux majeurs des rendez-vous de 2008 est de définir et garantir un taux élevé de remplacement par rapport à la rémunération de l'ensemble de la carrière professionnelle et ce, notamment, afin de restaurer la confiance de la jeune génération qui doute de la viabilité et de la pérennité des systèmes de retraite actuels par répartition.

Il est vital de stopper la dégradation du niveau des pensions de retraite et de s'engager à assurer un taux de remplacement « acceptable ».

IV - Maintenir les seniors dans l'emploi dans de bonnes conditions

À ce jour, la France enregistre le plus faible taux d'activité des plus de 55 / 64 ans : seulement 37,8 % sont encore actifs.
L'âge de cessation d'activité ne correspond donc pas à l'âge de départ à la retraite. En dépit du plan seniors de mars 2006 on continue d'assister à une mise à l'écart importante et toujours aussi précoce des salariés vieillissants de l'entreprise. Ces dernières tendent toujours à privilégier les carrières courtes et intensives et considèrent les seniors comme moins productifs, moins adaptables avec un coût salarial élevé. Il est aujourd'hui indispensable que les entreprises - publiques et privées - mettent réellement en œuvre la loi de programmation pour la cohésion

sociale du **18 janvier 2005** dite **loi Borloo** (loi n° 2005-32), qui oblige les entreprises à ouvrir des négociations sur une **« Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences »** (GPEC), afin d'aboutir à des accords effectifs. Parallèlement, il est primordial de s'assurer de bonnes conditions de travail tout au long de la carrière professionnelle pour maintenir les seniors dans l'emploi.

V - Cibler les enjeux particuliers pour le régime de retraite complémentaire obligatoire AGIRC

L'absence de maîtrise totale des paramètres de fonctionnement par les partenaires sociaux tel qu'exposé précédemment, se fait encore plus lourdement ressentir à l'AGIRC. En effet, outre les difficultés communes auxquelles sont confrontés les régimes de retraite (de base et complémentaire obligatoire ; Cf. supra Première partie sur l'état des lieux), l'AGIRC doit faire face à des problèmes plus spécifiques qu'il convient de surmonter dans l'intérêt de ceux qui y participent.

L'AGIRC, doit notamment franchir les obstacles suivants :

➜ **Une dérive fortement préjudiciable du plafond de la Sécurité sociale :** depuis de nombreuses années, ce plafond, fixé par les pouvoirs publics, tend à augmenter plus rapidement que la moyenne des salaires. Le plafond de Sécurité sociale révisé annuellement à la hausse a pour effet de dégrader l'assiette des cotisations AGIRC (donc des ressources en moins) qui enregistre mécaniquement des pertes dans la perception du montant de ses cotisations, lesquelles deviennent de facto affectées au régime ARRCO.

Surtout, les pouvoirs publics en accélérant la progression du plafond de la Sécurité sociale trouvent des ressources supplémentaires pour financer le régime général de base et ce au détriment de l'encadrement.

➜ **Le décrochage du salaire du personnel d'encadrement** par rapport à l'évolution du plafond de la Sécurité sociale. L'évolution trop rapide du plafond de la Sécurité sociale sans rapport avec l'évolution du salaire de l'encadrement, aboutit à ce qu'aujourd'hui environ 30 % des cotisants de l'AGIRC qui perçoivent un salaire inférieur au salaire charnière[12] soient réduits au rôle de figurants ou « cotisants fantômes » et sont ainsi bénéficiaires de la Garantie minimale de points (GMP)[13].

➜ **Une croissance des cotisations inférieure à celle des allocations à la charge du régime :** malgré une progression du salaire moyen des cadres plus significative qu'au cours des années précédentes.

➜ **Le doublement du nombre de retraités directs de l'AGIRC à l'horizon de 2030 :** notamment du fait de la progression passée du taux d'encadrement.

➜ **La dégradation du ratio cotisants/retraités** devrait passer pour le régime AGIRC de 4 retraités de droits directs pour 10 cotisants en 2005 à 6 pour 10 en 2025.

➜ **Une minoration du salaire direct de l'encadrement par l'entreprise**, au profit des avantages annexes à la rémunération exonérée de cotisations (tels que des stocks options, des avantages de fonction et des avantages en nature, des contrats de retraite par capitalisation). Ceci prive l'AGIRC de ressources.

VI - Rechercher de nouvelles sources de financement

Compte tenu des évolutions démographiques et économiques, il est incontestable que la retraite coûtera de plus en plus cher. À ce jour, de nombreux éléments du salaire ne sont pas soumis aux cotisations en matière de retraite. Ils sont utilisés non pas comme un supplément de salaire direct mais au contraire comme un substitutif. Il devient donc primordial pour les régimes de retraite complémentaire d'en tirer les conséquences.

Plus largement, il est urgent de dégager des ressources « nouvelles » pour garantir pérennité du système de retraite et prendre en compte les évolutions de notre société.

14 Salaire charnière :
Cf. Définition GMP

15 La GMP
La GMP ou Garantie Minimale de Points (créée par les partenaires sociaux à compter du 1er janvier 1989) permet aux salariés de l'encadrement dont le salaire n'atteint pas le plafond de la Sécurité Sociale (ou est légèrement supérieur) d'obtenir au moins 120 points de retraite par an, pour un taux de cotisation de 16,24 % (taux unique). Les cotisations minimales de retraite complémentaire AGIRC sont fixées à 707 € pour l'année 2007 (salarié à temps plein présent toute l'année), soit 58,92 € par mois (part patronale : 36,57 € ; part salariale : 22,35 €). Elles correspondent à un salaire charnière, en dessous duquel la GMP intervient, de 35 666 € sur 2007 (valeur pour un salarié à temps plein présent toute l'année), soit 2 972,17 € par mois. En pratique, la GMP revient à fixer une tranche B minimale de 3 482 € par an, soit 290,17 € par mois, sur laquelle les cotisations de retraite complémentaire AGIRC sont appelées.

Quatrième partie
Axes de travail de la CFE-CGC

Nos objectifs prioritaires pour le rendez-vous 2008 :

Les régimes de retraite par répartition de base et complémentaire obligatoires, en assurant une réelle indépendance financière aux personnes retraitées, constituent un apport indispensable qu'il est impérieux de préserver.

Dès la fin de la deuxième guerre mondiale, la CFE-CGC initie les premiers régimes de retraite complémentaire pour l'encadrement qui a été écarté jusqu'alors du régime général. Depuis sa création notre Confédération est force de propositions, défend et gère nos systèmes de retraite.

2008 est un rendez-vous important, au cours duquel, la CFE-CGC entend être non seulement un acteur incontournable du débat, mais aussi être précurseur dans les propositions qu'elle va défendre dans l'intérêt des assurés.

Ce rendez-vous s'impose pour la retraite de base comme pour les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO. Le contexte de négociation est difficile, sur fond de déséquilibres financiers constatés ou annoncés de tous ces régimes, « plombés » par le papy-boom et par l'augmentation de l'espérance de vie.

La CFE-CGC se refuse à résoudre l'équation par le jeu simpliste d'une baisse du niveau des pensions ou par le recours systématique à l'épargne retraite capitalistique.

La seule solution crédible consiste à consolider nos régimes par répartition en augmentant les recettes et en acceptant des efforts partagés par l'ensemble des Français. Mais certainement pas d'assouplir les formules permettant aux employeurs de minimiser la part des salaires soumise à cotisations sociales, ou d'augmenter la part des rémunérations échappant aux prélèvements !

Ainsi, notre Confédération fait le choix de promouvoir **le caractère solidaire de la retraite tout en renforçant son caractère contributif**, afin de pérenniser notre système de retraite par répartition.

I - Conforter le caractère solidaire de la retraite

Depuis sa mise en œuvre, la répartition concrétise le pacte social en matière de retraite. La CFE-CGC confirme ce choix d'un système par répartition afin de garantir notamment la solidarité entre les générations.

Au fil des décennies, le système par répartition a fait la preuve de sa solidité et de sa viabilité malgré les difficultés auxquelles il est confronté tels que la population vieillissante et un taux chômage élevé.

A – Une fausse bonne solution : la capitalisation comme ressource principale de la retraite

À la différence des régimes en capitalisation confrontés aux aléas des marchés, les régimes de retraite par répartition permettent toujours le versement de prestations retraites. Dans le cadre d'un système privatisé, l'assuré supporte intégralement les risques liés aux fluctuations des marchés financiers. Par conséquent, les prestations de retraites ne peuvent être qu'aléatoires, ce qui constitue un facteur d'insécurité. Pour la CFE-CGC, cette instabilité du niveau des pensions est contraire à la philosophie et aux objectifs de la retraite, car antinomique des intérêts des assurés.

À titre d'illustration, lors de la période qui a suivi 1945, les contrats de retraite par capitalisation ont conduit leurs bénéficiaires à la ruine. Les retraités se sont appauvris en raison notamment des dépréciations successives de la monnaie. Le problème de la retraite devient alors celui du pouvoir d'achat.

Aussi, la retraite par répartition est choisie et l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC) est créée en 1947. La première démonstration de son efficacité trouve une illustration dans la possibilité de fournir des prestations retraites aux salariés qui n'ont pas pu cotiser à ce régime. Les retraités de l'encadrement peuvent alors disposer d'une pension de retraite qui leur permet de préserver leur pouvoir d'achat.

De même, aux États-Unis les retraités couverts par un fond, perçoivent un montant de pensions tellement faible que 57 % des salariés âgés de plus de 62 ans sont obligés de travailler. Le taux de remplacement pour 30 ans d'ancienneté oscille entre 29 % à 37 %. Le montant des retraites est de moins en moins fixé à l'avance et de plus en plus soumis aux aléas des marchés financiers. Près du quart (23 %) du revenu des Américains de plus de 65 ans provient du travail.

B - Repenser le périmètre de la solidarité et de son mode de financement

Afin de défendre le financement de la retraite par répartition et perpétuer ce modèle, la CFE-CGC estime qu'il est primordial de repenser le financement de certains aspects de la solidarité tels que notamment,

l'attribution de points de retraites complémentaires, les validations gratuites, totales ou partielles pour les périodes de chômage, de maladie, d'invalidité.

1- Pour les bénéficiaires des minima sociaux

Les personnes qui ne s'acquittent pas ou peu de cotisations de retraite, doivent continuer à percevoir des minima sociaux donc de nature redistributive tels que le minimum vieillesse, financé par le Fonds de Solidarité Vieillesse. Ces prestations ne sont ni contributives ni proportionnelles aux cotisations acquittées. Elles servent de « filet de sécurité » pour ceux qui n'ont jamais travaillé ou qui sont restés durablement éloignés de l'activité professionnelle. Ces droits obéissent à une toute autre logique, celle de la solidarité. À ce titre, ils sont pris en charge par le budget de l'État et doivent le rester.

Or, le FSV est déficitaire. Son solde a atteint fin 2005 un déficit cumulé de 3,7 milliards d'euros. Selon les projections du COR, ce déficit devrait être de 5,6 milliards d'euros à la fin de l'exercice 2007. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007, très optimiste, prévoit un retour à l'équilibre annuel dès 2009. Devant l'incertitude d'un retour à l'équilibre, notre Confédération, propose de repenser d'une part le périmètre des objectifs de solidarité financés par le FSV, et d'autre part la manière d'aboutir à son redressement afin d'enrayer le déficit cumulé et d'en conforter l'équilibre dans la durée.

2 - Pour les avantages familiaux et conjugaux

Au titre de la retraite, un certain nombre d'avantages familiaux et conjugaux est accordé aux ressortissants des différents régimes de retraite du fait de leurs charges familiales et de leurs situations matrimoniales. Ces compensations ont été créées par rapport à une politique familiale qui, depuis, a évolué.

Les avantages familiaux et conjugaux ont pour principal objectif de compenser la charge financière que représente l'éducation des enfants et ses conséquences sur l'évolution de la carrière professionnelle. Ces avantages sont très inégaux selon les régimes qui posent des conditions d'attribution fort différentes. Les femmes en restent généralement les principales bénéficiaires car elles ont souvent des carrières incomplètes, par conséquent des pensions de retraite minorées.

À l'origine, les pensions de réversion – ou pensions de droits indirects – répondent à un besoin social : elles compensent les revenus modiques des femmes qui, même en ayant travaillé, ont de faibles droits à retraite, compte tenu des inégalités en matière de salaire et d'évolution de carrière. Aujourd'hui, malgré l'activité de plus en plus fréquente des deux conjoints, les inégalités en matière de retraite ne sont toujours pas gommées. Les salaires perçus par les femmes restent inférieurs à ceux des hommes et les pensions de retraite minorées compte tenu non seulement d'une carrière professionnelle souvent incomplète mais aussi, de l'importance du travail à temps partiel. Les pensions de réversion sont nécessaires et permettent aux femmes de percevoir des ressources complémentaires pouvant représenter jusqu'à 24 % de leur avantage en droit direct.

La CFE-CGC est favorable à un relèvement du taux de la pension de réversion à condition de prévoir des ressources supplémentaires qui viendraient compenser cette hausse.
Par ailleurs, elle demande à remettre une condition d'âge à 50 ans.
Avant cet âge, il est vraisemblable que les personnes concernées retrouveront une activité d'autant plus que les pensions sont très faibles.

Pour la CFE-CGC, les avantages familiaux ne doivent pas être déconnectés de la politique familiale. Ainsi, les avantages familiaux contributifs et non contributifs doivent être financés par la branche famille et non par la branche retraite.

C - Le maintien des seniors dans l'emploi : un moyen de consolidation de la répartition

Pour que le système par répartition soit pleinement fiable et pérenne, il est absolument primordial pour la CFE-CGC de maintenir les seniors dans l'emploi dans de bonnes conditions.

Sur la tranche des 55/64 ans seuls 37,8 % occupent un emploi.
Plus spécifiquement dans l'encadrement, 4 personnes sur 10 occupent un emploi au moment du départ à la retraite et 6 sur 10 sont inactives (chômage, préretraite, maladie etc.).

Pour que le système par répartition soit pleinement fiable et pérenne, il est absolument primordial pour la CFE-CGC de maintenir les seniors dans l'emploi dans de bonnes conditions.

En ce qui concerne les modalités, la CFE-CGC considère qu'il est indispensable :

- que les entreprises mettent réellement en œuvre la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui les oblige à ouvrir des négociations sur une « gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences » afin d'aboutir à des accords effectifs,
- d'adapter les postes aux individus en réduisant les effets néfastes de la répétitivité, en créant de nouvelles fonctions dans lesquelles les ressources de l'expérience peuvent être pleinement employées, en valorisant les mutations internes.
- de limiter les dispositifs de départs anticipés à la charge de la collectivité.
- de mettre un terme au dispositif de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, notre Confédération soutient le principe de développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui peut s'inscrire, pour partie, au sein des engagements de développement de l'emploi et des compétences. S'agissant du cumul emploi-retraite, la CFE-CGC estime qu'il convient d'améliorer le maintien dans l'emploi des seniors ou leur retour à l'emploi quand ils ont perdu leur travail avant d'envisager un éventuel assouplissement de l'existant.

La CFE-CGC est favorable à la liberté pour tout retraité de reprendre un emploi chez tout employeur avec des garde-fous pour éviter :

- tout effet d'aubaine pour l'employeur lui permettant d'embaucher à moindre coût.

- le refus de revaloriser les retraites au prétexte qu'il y aurait un revenu complémentaire.

D - Une prise en compte effective de la pénibilité tant sur la prévention que sur la réparation

Le fait de traiter le phénomène de la pénibilité au travail, permet aux travailleurs de rester plus longtemps en poste et par conséquent d'alimenter le régime de Sécurité sociale par leurs cotisations. Corrélativement, le traitement de la pénibilité permet aux régimes de retraite de ne pas verser les pensions de manière anticipée et constitue ainsi un des moyens qui participe à l'équilibre de ces derniers.

L'exercice durable du travail dans certaines conditions génère une pénibilité. Celle-ci crée une usure prématurée de la santé du salarié, difficilement compatible avec le maintien dans l'emploi, sans adaptation avant l'âge légal de la retraite.

Pour la CFE-CGC, il est nécessaire de prendre en compte toutes les pénibilités pour prévenir :

- les effets différés sur la santé
- les incapacités
- les problèmes de fin de vie active et de l'exclusion des travailleurs vieillissants

L'encadrement est très touché par le risque « stress », générateur de maladies cardio-vasculaires et psychiques, notamment sous l'effet de l'intensification du travail associé à la non-reconnaissance des engagements et à la perte de sens.

Pour la CFE-CGC il faut rechercher les causes de la pénibilité du travail dans ses conditions d'exercice pour mieux les prévenir ou les traiter. Les critères de risque ou les contraintes sont souvent multiples rendant ainsi difficile le repérage des causes de pénibilité.

La recherche de ces causes sera, plus ardue dans l'avenir, car la carrière professionnelle se déroulera dans des entreprises distinctes et donnera lieu à l'exercice de différents métiers ou fonctions.

D'où, la nécessité pour la CFE-CGC, de mettre en place une traçabilité, un « curriculum laboris » en lien avec la médecine du travail.

Lors des négociations sur la pénibilité qui se sont ouvertes en février 2005 et qui sont toujours en cours, à l'heure où nous imprimons ce document, la CFE-CGC a proposé de nombreuses solutions afin de palier la pénibilité au travail. Celles-ci tiennent compte des moyens à mettre en œuvre et de leur financement.

Les principales sont les suivantes :

- **En priorité la prévention : elle doit s'assortir de mesures actives, prévisionnelles et de sanctions pour non-réalisation.**
  La prévention passe par l'amélioration de l'organisation, des conditions de travail physiques mais aussi psychologiques (ergonomie, reconnaissance, valorisation du travail…). Il est nécessaire de redonner du sens au travail, d'avoir de la considération pour les salariés, de motiver les personnes en leur proposant des bilans de compétence, des formations et de tenir compte de l'avis des salariés en tant qu'acteurs de leurs conditions de travail.

  Cette prévention sera d'autant plus efficace que le cursus professionnel sera tracé et connu (« curriculum laboris » tenu par la médecine du travail). De plus, cette amélioration, doit faire l'objet d'une approche particulière dans les PME, voire les TPE, pour lesquelles les besoins sont importants et les moyens limités.

  Pour la CFE-CGC, la médecine du travail doit être associée à cette question de la pénibilité, en matière de prévention de l'usure professionnelle, mais également pour l'aide au traitement des salariés devant relever des départs anticipés. Une réflexion doit être menée afin que les préconisations des médecins du travail soient suivies d'effet.

- **La reconnaissance du stress comme une maladie professionnelle** afin que son coût ne se reporte pas ultérieurement sur les régimes de retraite via la mise en place de cessations anticipées de travail ou d'autres dispositifs destinés à compenser le stress subi au travail. Cela doit passer par l'inscription du stress sur la liste des maladies professionnelles ce qui obligera les entreprises à en assumer le coût financier.

- **L'obligation de reclassement** doit aller de pair avec la formation professionnelle tout au long de la vie, l'aménagement du poste de travail, l'alternance des rythmes, la mobilité fonctionnelle, etc. L'identification des compétences transposables permet aussi, d'envisager des reconversions.

- **Un renforcement du contrôle des inspecteurs du travail et la pénalisation des entreprises** qui ne font aucun effort en matière de prévention.

- **La mise en place d'un observatoire de la pénibilité** pour chaque branche professionnelle.

Ces solutions ne sont pas exhaustives ni exclusives les unes des autres.

E - Un abondement pérenne du Fonds de réserves des retraites (FRR)[14]

La CFE-CGC déplore qu'aucun versement propre n'abonde le FRR, alors qu'il faudra faire face en 2020 aux charges croissantes du régime. Depuis plusieurs années, notre Confédération réclame que ce fonds soit alimenté de façon pérenne pour aboutir à des réserves relativement conséquentes. La CFE-CGC a proposé que le produit des privatisations, soit affecté au financement du FRR. D'ailleurs notre Confédération a réclamé que le produit de la privatisation des autoroutes de France soit reversé à ce fonds.

II - Renforcer le caractère contributif de la retraite

La CFE-CGC se bat pour préserver la contributivité des systèmes de retraite, c'est-à-dire pour que le lien entre la carrière professionnelle et le montant des pensions de retraite servies soit renforcé.

Le terme de contributif qualifie un avantage social (une pension de retraite par exemple) attribué en contrepartie d'une cotisation.

Dans un régime contributif, les assurés prennent conscience que leurs choix professionnels déterminent pour une grande part le montant de leur retraite future. La philosophie générale du système de retraite repose sur l'idée de contributivité qui lie le montant des prestations vieillesse à celui des rémunérations d'activité. La retraite, qui revêt le caractère d'un salaire différé, doit donc refléter la carrière des assurés sociaux.

Selon la CFE-CGC, l'un des objectifs essentiels du système de retraite est la garantie pour le retraité d'avoir un niveau de vie qui soit corrélé aux cotisations qu'il a versées au cours de sa carrière professionnelle. C'est pourquoi, le taux de remplacement doit traduire pour **tous les assurés** la contributivité du régime.

Il est donc nécessaire de stopper la détérioration du niveau des pensions servies par le système de base. La prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures et l'actualisation des salaires portés au compte en fonction de l'évolution des prix et non plus en suivant la progression des salaires moyens conduisent à réduire le montant des retraites.

Pour en stabiliser le montant, **la logique voudrait que l'on applique une indexation intermédiaire entre l'évolution des salaires moyens et celle des prix.**

Pour la CFE-CGC la consolidation du lien contributif avec la retraite doit être mise au service de la crédibilité de notre système par répartition. Il est donc indispensable que celui-ci puisse afficher un objectif cohérent de taux de remplacement à moyen terme.

III - Rechercher l'équilibre des régimes de retraite de base et complémentaire obligatoire (AGIRC et ARRCO)

La retraite complémentaire obligatoire est un élément primordial de la retraite en ce qu'elle permet de refléter la carrière du salarié et revêt donc une importance toute particulière pour le retraité. Les retraites complémentaires constituent un enjeu financier considérable, puisqu'elles représentent en moyenne 60 % de la retraite totale d'un salarié de l'encadrement, et 33 % pour un salarié ne relevant pas de cette catégorie.
Face aux difficultés des régimes de base et des régimes AGIRC et ARRCO différentes solutions s'offrent aux partenaires sociaux.

A - Les principales options acceptables pour la CFE-CGC : des efforts partagés entre retraités et actifs

Selon la CFE-CGC le financement de la retraite doit répondre à une logique contributive. Il doit ainsi, reposer majoritairement sur les cotisations sociales afin de fournir un revenu de remplacement fortement corrélé au niveau de vie atteint lors de sa carrière professionnelle.
Cependant, dans la mesure où les évolutions démographiques et économiques ne permettront pas de faire reposer l'intégralité des efforts sur les actifs, qui contribuent largement à la pérennité du système (réforme de 1993 dite « Balladur » et réforme de 2003), un effort doit également être demandé aux retraités actuels qui ont bénéficié de conditions économiques plus favorables lorsqu'ils étaient actifs (taux d'emploi et situation économique meilleurs, attribution de points gratuits, etc.).

1- Les efforts possibles pour les retraités

Ces efforts peuvent notamment consister :

- en une moindre revalorisation des pensions de retraite ;
- en un gel temporaire de l'évolution du niveau des pensions.

2 - Les efforts possibles pour les actifs

Ces efforts peuvent résulter d'un élargissement de l'assiette des cotisations (a), de la création de(s) nouvelle (s) cotisation(s)(b), voire de l'augmentation des taux de cotisations existantes pour les retraites complémentaires obligatoires (c). Ces solutions ne sont pas exclusives les unes des autres.

16 FRR

Le Fonds de réserves des retraites (FRR) a été créé en 1999 pour permettre d'accumuler des abondements jusqu'en 2020 afin que les caisses de retraite des travailleurs salariés et des régimes alignés puissent faire face à la hausse prévisible des prestations servies. À cet effet, il gère les sommes qui lui sont affectées à long terme, à horizon 2020. Ainsi le fonds doit venir pallier notamment les difficultés liées à la démographie en raison de l'arrivée massive des générations du baby-boom. Le fonds a également été créé pour constituer des provisions afin de faire face à d'autres chocs démographiques mais aussi économiques. Le rythme actuel des abondements du fonds n'est cependant pas suffisant.

a) L'élargissement de l'assiette de cotisation à tous les éléments de rémunération

Actuellement, de nombreux éléments du salaire ne sont pas soumis aux cotisations en matière de retraite. Cette situation tend à se développer. Or, ces éléments de rémunération ne permettent ni le versement de cotisations ni l'acquisition de droits à retraite. Ce phénomène a donc pour effet de pénaliser les salariés car à terme il contribue à diminuer significativement leur retraite. Ces avantages immédiats constituent, en fait, des désavantages substantiels lors de la liquidation et concourent à la baisse du niveau des retraites. La CFE-CGC propose donc d'étudier cette solution.

b) la mise en place de nouvelles sources de financements à étudier :

1er exemple : la cotisation sociale sur la consommation (Cf. annexe)

La CFE-CGC se prononce en faveur de la création d'une cotisation sociale sur la consommation (cf. annexe). Elle consiste à supprimer une partie des cotisations maladie employeurs qui est compensée par une nouvelle cotisation sociale assise sur la consommation. Parallèlement, une augmentation des cotisations retraites employeur est mise en place. La baisse du montant de cotisations maladie employeurs serait supérieure à l'augmentation du montant de la cotisation retraite employeur. L'opération globale reste ainsi avantageuse pour les employeurs qui voient le coût du travail baisser.

Une telle solution renforce également l'implication des partenaires sociaux dans le domaine de la retraite, puisque la contributivité est renforcée.

2ème exemple : La généralisation de la Garantie Minimale de Points (GMP)[15] à 120 points à l'AGIRC

Cette mesure a pour effet de mettre en place des « talons forfaitaires » de 120 points (en supplément des points acquis sur assiette de cotisation, quel que soit le nombre de ces points) générateurs de droits.
La mise en place de ce talon forfaitaire équivalent à 120 points pour tous les cotisants augmentent, selon les projections actuelles, les ressources initiales de près de 20 % en 2030 et de 22,5 % à plus long terme (2050).

Néanmoins, il est nécessaire de préciser que si l'instauration de ce forfait de 120 points en remplacement de l'actuelle GMP fait ressortir un bilan financier (cotisations totales – charges totales) positif pour le régime AGIRC, jusqu'à 2030 (horizon de la projection), la progression des charges induites, beaucoup plus rapide à long terme que celle des cotisations, pourrait transformer cet excédent en déficit au-delà de cette échéance conventionnelle, bien qu'il soit ardu de connaître avec exactitude la conjoncture économique au-delà de 2030.

c) La hausse des cotisations dans les régimes de retraite complémentaire obligatoire

Pour bien comprendre les développements qui vont suivre il est utile de définir le taux d'appel et le taux contractuel. Dans les régimes ARRCO et AGIRC, on distingue le taux contractuel et le taux d'appel des cotisations.

Le taux contractuel[16] correspond au taux qui, appliqué à l'assiette des cotisations, donne le montant de cotisations sur la base duquel sont calculés les points de retraite.

Le taux d'appel[19] est le taux auquel les cotisations sont dues aux régimes. Il est calculé en appliquant au taux contractuel un pourcentage dit « pourcentage d'appel », qui ne donne pas de points. Pour les régimes ARRCO et AGIRC, le taux d'appel constitue notamment un moyen d'équilibrer leurs comptes. En augmentant le taux d'appel, on augmente les ressources du régime sans augmenter ses dépenses.

Aussi, une augmentation d'un point de cotisation supplémentaire à l'AGIRC et à l'ARRCO, aurait pour conséquence une augmentation des ressources des régimes différentes, suivant qu'il s'agit d'un point contractuel ou appelé.

Selon les projections, le bilan financier d'un point de cotisation supplémentaire en 2009 à l'ARRCO ou à l'AGIRC se révèle positif sur la période 2009/2030. En effet, **1 point de taux contractuel donne un solde cumulé de 112 milliards d'euros** (en valeurs 2006) **à l'ARRCO et 18,6 milliards d'euros** (en valeurs 2006) à l'AGIRC.

Toutefois, après 2030, en fonction de certains paramètres de référence (tels que par exemple l'espérance de vie des retraités), les charges annuelles issues d'un point supplémentaire de taux de cotisation en 2009, dépassent tendanciellement les ressources supplémentaires annuelles qu'il apporte.

Bien que ces augmentations posent le problème de l'acceptation du niveau de prélèvement de la part des salariés et des employeurs, la CFE-CGC est prête à engager le débat sur cette question à condition que cette augmentation du taux de cotisation génère des droits pour les salariés.

Compte tenu de la situation plus préoccupante de l'AGIRC et des enjeux pour l'encadrement, les développements qui vont suivre vont se focaliser plus spécifiquement sur ce régime.

B - Inventer une nouvelle architecture du régime AGIRC afin de renforcer le statut de l'encadrement

Début des années 70, l'importante évolution du nombre des cadres a eu pour conséquence de faire perdre des ressources à l'ARRCO alors qu'elle en conservait les charges[20].

Les partenaires sociaux ont donc décidé pour préserver l'ARRCO, de signer un protocole d'accord le 6 juin 1973. Ce texte a été conclu entre le CNPF et les organisations syndicales afin de faire bénéficier l'ensemble des cadres et assimilés, d'une retraite complémentaire ARRCO basée sur la tranche de salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale (tranche 1 ou A) en contrepartie de leurs cotisations.

17 GMP
Cf. Lexique

18
Le taux contractuel des cotisations AGIRC est de 16, 24 % depuis le 1er janvier 2006.

19
Le pourcentage d'appel des cotisations au régime AGIRC est fixé à 125 %. Le taux auquel les cotisations sont effectivement appelées, ou « taux d'appel », est donc égal à 16,24 % x 125 % = 20,30 %.

20
Les charges restant à l'ARRCO correspondent aux droits acquis par les participants qui étaient affiliés à l'ARRCO et qui sont devenus cadres au cours de leurs carrières professionnelles et donc affiliés à l'AGIRC uniquement.

Une solidarité implicite entre les cadres, les employés et les ouvriers est donc ainsi créée.

L'affiliation des cadres au régime de l'ARRCO depuis 1973 contribue de manière importante à l'équilibre du régime. Il a été démontré que la solidarité des cadres depuis plus de 30 ans de part leur adhésion à l'ARRCO a été bien supérieure à la solidarité actuelle de l'ARRCO envers l'AGIRC. La contribution globale des cadres aux ressources de l'ARRCO depuis 1973 équivaut largement à plus de 100 milliards d'euros à ce jour.

Plus personne aujourd'hui ne conteste le bien-fondé de la solidarité inter-régime.

Toutefois avec la forte dérive du plafond de Sécurité sociale ces dernières années et une progression des salaires de l'encadrement moindre, l'AGIRC a enregistré des pertes importantes dans le montant de ses cotisations, dont une partie se sont déplacées vers les cotisations ARRCO.

S'agissant du poids de la Tranche A des cadres dans l'assiette ARRCO.

En 2006, la TA des cadres représente 30 % de l'ensemble de la masse salariale ARRCO TA. Ainsi, sur une TA qui représente en ressources à l'ARRCO 370 424 millions d'euros, l'encadrement en verse 111 295 millions.

Concernant la perte de cotisation pour l'AGIRC du fait de l'augmentation du plafond de la Sécurité sociale.

Pour l'AGIRC sur la période 1974 / 2006, la perte de cotisations cumulée, liée à une évolution du plafond différente de celle du salaire moyen de l'encadrement depuis 1974, s'élève à 74,16 milliards d'euros.
Ainsi, le fait que le plafond de Sécurité sociale ait augmenté plus vite que le salaire moyen de l'encadrement, a eu pour effet d'apporter des ressources supplémentaires à l'ARRCO de l'ordre de 74,16 milliards d'euros.
Il convient donc pour la CFE-CGC tout en préservant une solidarité avec l'ARRCO, de repenser l'architecture globale de la retraite de l'encadrement afin d'enrayer cette dérive préjudiciable à l'AGIRC et donc à ses participants (actifs et retraités).

À soixante ans, l'AGIRC, ne compte pas prendre sa retraite !

Pour la CFE-CGC cette nouvelle architecture pourrait faire disparaître le lien entre le plafond de la Sécurité sociale et les ressources de l'AGIRC afin de les rendre tributaires du statut de l'encadrement.

Cette nouvelle règle aurait pour conséquence d'affecter l'intégralité des cotisations de retraite complémentaire obligatoire des affiliés de l'AGIRC à ce régime.

Une telle solution a pour effets de :

- permettre aux partenaires sociaux d'adapter les paramètres de l'AGIRC afin d'obtenir plus de souplesse dans la modulation des différents paramètres (ne subissant plus notamment les dérives du plafond de la Sécurité sociale) ;

- régler le problème des cotisants « fantômes », puisque quel que soit le niveau de salaire de l'encadrement, celui-ci cotiserait effectivement à l'AGIRC ;

- alléger substantiellement le déficit de l'AGIRC ;

- introduire une nouvelle solidarité de l'AGIRC vis-à-vis de l'ARRCO, par le versement d'une contribution de maintien de droit (ou d'une compensation). L'ARRCO gardant à sa charge les droits passés que l'encadrement s'est constitué dans ce régime ;

- conforter l'encadrement en renforçant le sens de son statut pour tous ceux qui ont la technicité et exercent des responsabilités.

Les points 2 et 3 qui suivent peuvent servir de base pour la mise en place de la nouvelle architecture de l'AGIRC au 1er euro (1).
Toutefois, les développements de ces parties peuvent également servir de base de réflexion pour adapter le régime AGIRC / ARRCO dans son architecture actuelle.
Les pistes de réflexion proposées ne sont pas exclusives les unes des autres, certaines peuvent être cumulées.

1 - Nouvelle architecture proposée : transfert à l'AGIRC des opérations ARRCO sur la TA des cadres

a - La mise en place de l'AGIRC au 1er euro à compter du 1er janvier 2009, aurait pour effet de transférer à l'AGIRC la TA des cadres, selon le mécanisme suivant :

- l'intégralité des charges passées correspondant aux opérations réalisées par l'ARRCO sur la TA des cadres est honorée par l'AGIRC. Ces droits sont, par hypothèse, réputés être validés au taux de 6 % ;

- les nouvelles cotisations AGIRC sur la TA des cadres sont réalisées à hauteur du taux contractuel de 6,5 % appelé à 125 % ;

- les droits issus de ces futures cotisations sont mis à la charge de l'AGIRC.

b - En l'absence d'éléments statistiques disponibles, les droits ARRCO passés réalisés sur la TA des cadres ont fait l'objet d'une reconstitution théorique effectuée à partir de masses salariales TA des cadres « rétropolées ». Les projections réalisées montrent une proportion de la masse salariale TA des cadres dans l'ensemble de la TA ARRCO en constante augmentation, du fait d'une part de la « dérive » du plafond de la Sécurité sociale et, d'autre part, de la croissance passée du taux d'encadrement, passage de 20 % en 1962 à 30 % en 2005.

c - Les estimations sont effectuées à rendement décroissant, allocations revalorisées comme les prix et le salaire de référence augmentant comme le salaire moyen des cotisants.

d - L'opération ci-dessus décrite exigerait un recensement des droits à transférer, (droits TA cadres acquis à l'ARRCO), selon des méthodes « forfaitaires ».

Les droits à transférer étant difficilement identifiables précisément, il pourrait être proposé d'instaurer une « contribution financière », l'ARRCO gardant à sa charge les droits TA cadres déjà acquis. Le montant de contribution financière finançant les droits cadres TA passés gardés par l'ARRCO, serait de l'ordre de 6,81 milliards d'euros de 2006 par année, sur la période 2009/2030.

Toutefois, il est important de noter qu'*estimer les opérations TA des cadres est une opération très délicate, car très sensible aux hypothèses retenues pour la construction des droits passés (masses salariales TA des cadres, taux de validation, durées de carrières cadres…).*

Tous les chiffrages présentés dans cette partie ont été réalisés par les services de l'AGIRC et de l'ARRCO, selon un scénario central de projection à rendement décroissant.

Le montant cumulé du solde technique Hors AGFF[21] TA des cadres sur la période 2007-2030 atteindrait 49 785 millions d'€.

Le montant cumulé du solde technique de l'AGFF TA des cadres sur la période 2007-2030 atteindrait 40 846 millions d'€.

Le solde avant transfert dans la situation ou l'AGIRC est mise au 1er euro serait excédentaire jusqu'en 2014 (+ 398 millions d'euros) et basculerait en déficit en 2015 à - 263 millions d'euros.

Pour rappel, en 2007, le solde de l'AGIRC avant transfert est déficitaire, il est estimé à - 747 millions d'euros et à - 3 555 millions d'euros pour 2015.

Selon le scénario central de projection sur la période 2007/2030 et dans la situation actuelle, le solde de l'AGIRC avant transfert atteindrait – 111 811 millions d'euros, alors qu'il serait ramené à - 62 026 millions d'euros dans la situation où l'AGIRC est mise au 1er euro.

2 - Bilan financier d'un point de cotisation supplémentaire en 2009 à l'AGIRC et à l'ARRCO

L'augmentation d'un point du taux contractuel, induirait non seulement des ressources supplémentaires mais également des charges dont le niveau augmenterait progressivement. Les dernières projections des services de l'AGIRC et de l'ARRCO réalisées en novembre 2006 sont en millions d'euros constants de 2006.

3 - Impact d'une généralisation de la GMP à 120 points à l'AGIRC

Les projections financières qui suivent ont été réalisées par les services de l'AGIRC et de l'ARRCO dans le cadre d'un scénario de référence à rendement décroissant.

Exercice	AGIRC				ARRCO			
	Charges	Ressources	Solde annuel	Solde cumulé depuis 2009	Charges	Ressources	Solde annuel	Solde cumulé depuis 2009
2009	10	898	888	888	43	5041	4998	4998
2010	21	912	890	1778	98	5141	5044	10041
2011	27	926	899	2677	124	5238	5114	15156
2012	34	941	908	3585	155	5337	5182	20338
2013	43	957	914	4500	197	5433	5236	25574
2014	49	974	925	5425	226	5535	5309	30883
2015	56	989	933	6358	258	5628	5370	36253
2016	69	1000	931	7289	318	5712	5393	41647
2017	83	1010	927	8216	389	5796	5407	47504
2018	100	1021	920	9136	471	5882	5411	52465
2019	121	1031	910	10046	571	5969	5398	57363
2020	145	1042	897	10944	689	6057	5368	63230
2021	170	1053	882	11826	820	6146	5326	68557
2022	199	1064	865	12691	968	6237	5269	73826
2023	231	1075	844	13535	1135	6329	5195	79021
2024	266	1086	820	14354	1318	6423	5105	84126
2025	303	1097	794	15148	1517	6518	5001	89127
2026	343	1106	763	15912	1730	6614	4884	94011
2027	385	1115	731	16642	1959	6712	4753	98764
2028	429	1125	696	17338	2203	6811	4608	103372
2029	476	1134	657	17995	2468	6912	4444	107816
2030	526	1143	617	18613	2747	7014	4267	112084

Source Agirc/Arrco

21 AGFF
Association pour la Gestion du Fonds de Financement
Cf. Annexe 2

a - Incidences sur les allocations totales

La mise en œuvre d'une généralisation de la GMP à 120 points à l'AGIRC a pour effet de supprimer la GMP actuelle, ce qui conduirait à réduire les charges totales de l'AGIRC de 1,5 % en 2030. Parallèlement, l'instauration de « talons forfaitaires » de 120 points (en supplément des points acquis sur assiette de cotisation, quel que soit le nombre de ces points) induit une augmentation des charges totales de 5,9 % en 2030.
Au total, le remplacement de la GMP (minimum de 120 points attribués aux cotisants dont le salaire ne permet pas d'acquérir ce minimum) par un forfait de 120 points supplémentaires pour tous les participants AGIRC augmenterait les charges totales de 4,4 % en 2030 et 11,6 % en 2050.

b - Incidences sur les cotisations totales

La suppression des cotisations GMP réduit les ressources de l'AGIRC de 7 % en 2030 et de 10 % en 2050. Néanmoins, **la mise en place d'une cotisation forfaitaire équivalente à 120 points pour tous les cotisants augmente les ressources initiales de près de 20 % en 2030 et de 22,5 % à plus long terme (2050).** L'instauration d'un tel forfait se substituerait vraisemblablement à la pérennisation de la CET. Ainsi, la suppression de la GMP actuelle et de la CET et l'instauration en parallèle d'un talon forfaitaire tel que présenté précédemment aboutirait à un solde (ressources moins les charges) de 1337 millions d'euros en 2009, 1401 millions d'euros en 2015, 942 millions d'euros en 2025 et 481 millions d'euros en 2030. Le solde deviendrait négatif (les charges devenant plus importante que les ressources) entre 2030 et 2040.

Conclusion

Pour la CFE-CGC, il est vital de pérenniser les garanties offertes par la répartition. Il est de notre rôle de transmettre aux prochaines générations un système qui les conforte dans l'efficacité de la solidarité intergénérationnelle.
Notre Confédération défend la retraite par répartition comme le socle du système de retraite français. Néanmoins, compte tenu du vieillissement de la population et de l'augmentation du rapport retraités/actifs, qui vont déséquilibrer davantage notre système, il devient urgent de trouver de nouvelles sources de financements.

Lorsque ce système par répartition sera consolidé, il sera envisageable, pour les actifs qui le peuvent de se constituer un supplément de retraite par capitalisation.

Au delà, du seul financement de la retraite, il devient primordial de revoir complètement celui de la protection sociale dans son ensemble du fait de l'interdépendance des différents risques.

En effet, pour la CFE-CGC, une réforme du financement de la protection sociale doit non seulement mettre en cohérence les modalités de financement de chacun des risques avec la logique sur laquelle ils reposent, mais encore faire face aux nouveaux risques émergents qui ne sont pas encore pris en charges, comme le risque dépendance.

Une piste à explorer pourrait consister en un repositionnement du financement de la solidarité, reposant sur l'ensemble de la société (exemple : l'impôt, etc.), ce qui permettrait ainsi aux cotisations sociales d'être totalement dédiées à l'aspect contributif.

Rédaction :
- Danielle Karniewicz
- Anne-Marie Laurent
- Anne Bernard
- Gilles Castre
- Céline Cavaille-Coll

Annexe 1

La retraite : **mode d'emploi**

Les salariés constituent leurs retraites grâce à plusieurs étages qui s'ajoutent les uns aux autres

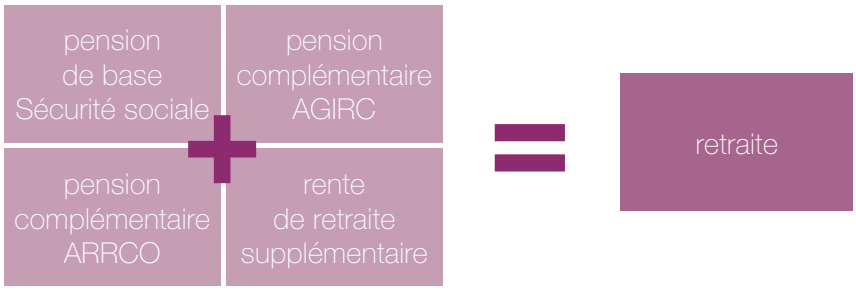
NIVEAU 1
Régime de base obligatoire par répartition pour les salariés non-cadres et cadres.

NIVEAU 2
Régime complémentaire obligatoire par répartition pour l'ensemble des salariés cadres et non-cadres - ARRCO

NIVEAU 3
Régime complémentaire obligatoire par répartition pour les salariés cadres - AGIRC

NIVEAU 4
Retraite supplémentaire par capitalisation
Régimes collectifs dits à prestations ou à cotisations définies (facultatif).

Lorsque les salariés sont à la retraite, ils recevront plusieurs pensions de retraite



NB : Dans le cas où les salariés cotisent à un régime spécial, profession libérale…, ils recevront une pension versée par ces organismes.

CALCUL DE LA RETRAITE DU RÉGIME GÉNÉRAL					
Retraite de base	=	Salaire	X	Taux	X	Nombre de trimestres au régime général 160 (2008)
		Moyenne des salaires plafonnés et revalorisés des 25 meilleures années		- entre 25 et 50 % - décote : 5 % par année manquante à compter de 2008 - surcôte : 3 % par année au-delà de 60 ans et de 160 trimestres dès 2004		152 (assurés nés en 1944) 154 (assurés nés en 1945) 156 (assurés nés en 1946) 158 (assurés nés en 1947) 160 (assurés nés en 1948)

Le calcul de la retraite dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC

Le nombre de points acquis	X	La valeur de service du point	=	Retraite complémentaire

Annexe 2
Lexique

AGIRC
Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres.

AGFF
Cette Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'ARRCO et de l'AGIRC, vient se substituer à l'ASF le 1er avril 2001. Cette association régie par la loi du 1er juillet 1901 a pour objet de proroger les conditions de financement du surcoût pour l'ARRCO et l'AGIRC de la liquidation de la retraite à partir de 60 ans, voir 55 ans (pour les retraites pour carrière longues des personnes en situation de handicap) ou 56 ans pour les retraites pour carrière longue.

ARRCO
Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés.

ASF
Le fait d'abaisser l'âge de la retraite à 60 ans dans le régime général en 1982, avait notamment pour effet d'induire mécaniquement une surcharge financière de l'ordre de 20 % pour les régimes de retraite complémentaire.
Les partenaires sociaux ont expliqué qu'ils ne pourraient financer ce surcoût sans ressource supplémentaire. La négociation entre les pouvoirs publics, l'UNEDIC et les régimes de retraite complémentaire a débouché sur l'accord du 4 février 1983 qui a créé l'Association pour la gestion de la Structure Financière (ASF).

L'ASF était un fonds, qui avait pour but de compenser à l'égard des régimes de retraite complémentaire, les dépenses liées à l'abaissement de l'âge de la retraite. Par conséquent, à partir de 1983, cette association va jouer un rôle déterminant dans le financement de l'âge de la retraite dans les régimes complémentaires de salariés.

Les dispositions relatives à l'ASF ainsi que celles relatives à la convention financière entre l'État et les partenaires sociaux ont cessé de produire leurs effets au 31 décembre 2000. À cette date, le patronat a refusé de proroger le dispositif mis en place en 1983.

Les organisations syndicales ont alors réfléchi à une solution afin de pérenniser la retraite de 60 à 65 ans sans abattement dans les régimes complémentaires.

C'est pourquoi les partenaires sociaux, par accord du 10 février 2001 décident de créer « l'Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'ARRCO et de l'AGIRC » (AGFF).

Assiette de cotisations
Base des rémunérations sur laquelle sont déterminées les cotisations.

Capitalisation

Opération qui consiste à intégrer à un capital les intérêts qu'il a produit pendant une certaine période. Qualifie un régime de retraite qui permet d'accumuler des droits personnels qui seront liquidés au moment de la prise de la retraite – ces régimes sont soumis aux aléas financiers.

Contributif

Qualifie un avantage social (une pension de retraite par exemple) attribué en contrepartie d'une cotisation.

Contribution Exceptionnelle et Temporaire (CET)

La CET a été instituée pour compenser la diminution des cotisations entraînée par la suppression des systèmes de garantie forfaitaire. Elle ne génère aucun droit, mais doit permettre de financer les droits acquis au titre de ces systèmes.
Cette contribution est due par les seuls cotisants à l'AGIRC. Elle est assise sur les mêmes éléments de rémunération que les cotisations à l'AGIRC, dès le 1er euro et jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

La CET est due sur les rémunérations servant de référence au calcul des cotisations versées au titre des périodes d'inactivité totale ou partielle suivante :
- maladie ou congé individuel de formation
- congés de conversion propres à certains secteurs d'activité, sommes versées aux bénéficiaires de systèmes conventionnels de préretraite au titre d'un accord antérieur au 1er août 1996.

La CET n'est pas due pour les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauche (ARPE), ni sur l'assiette des cotisations versées à partir d'un nombre de points (créateurs d'entreprises, chômeurs au titre de la tranche C ex-mandataires sociaux).
Le taux de la CET est de 0,35 %, dont 0,22 % à la charge de l'employeur et 0,13 % à la charge du salarié. Elle ne supporte pas de taux d'appel.

Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

Le COR, créé en 2000, est une structure pluraliste et permanente, associant des parlementaires, des représentants des partenaires sociaux, des experts et des représentants de l'État. Il a pour mission essentielle d'assurer le suivi et l'expertise concertée permanente de notre système d'assurance vieillesse et de faire des propositions pour assurer sa solidité financière et son fonctionnement solidaire.

Cotisation Sociale sur la Consommation

Contrairement à la TVA qui est un impôt, ce nouveau prélèvement serait **une cotisation affectée totalement à la branche maladie.**
Le prix hors taxe diminue après le transfert des cotisations patronales maladies sur une cotisation sur la consommation. Mais le prix TTC reste invariable.
La cotisation sociale sur la consommation aurait des effets bénéfiques au niveau macroéconomique.
L'assiette de la cotisation sociale sur la consommation serait plus large que celle des cotisations patronales (qui ne concernent que les salariés) puisqu'elle frapperait tant la consommation des salariés, que celle des retraités, des chômeurs, et des titulaires de revenus du capital qui bénéficient tous de l'assurance maladie. Cette cotisation aurait le mérite de faire reposer une partie de notre protection sociale sur toute l'économie et non plus sur le seul travail humain.

La mesure rétablirait un meilleur équilibre des prélèvements entre les industries de main-d'œuvre, sur lesquelles reposent essentiellement les cotisations sociales et les industries capitalistiques qui utilisent moins le facteur travail.

Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR)

Le Fonds de réserve des retraites (FRR) a été créé en 1999 pour permettre d'accumuler des abondements jusqu'en 2020 afin que les caisses de retraite des travailleurs salariés et des régimes alignés puissent faire face à la hausse prévisible des prestations servies.

À cet effet, il gère les sommes qui lui sont affectées à long terme, à horizon 2020. Ainsi le fonds doit venir pallier notamment les difficultés liées à la démographie en raison de l'arrivée massive des générations du baby-boom. Le fonds a également été créé pour constituer des provisions afin de faire face à d'autres chocs démographiques mais aussi économiques.

Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)

Le Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV) a été créé en 1993. Il est destiné à financer les prestations vieillesse relevant de la solidarité nationale (avantages non contributifs). Le FSV prend notamment en charge le minimum vieillesse, ou encore les majorations de pensions pour enfants ou conjoint à charge. Il est financé par une fraction de la CSG (contribution sociale généralisée).

Garantie minimale de points (GMP)

La Garantie minimale de points est une cotisation AGIRC qui n'est appliquée qu'aux cadres et assimilés dont le salaire brut est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité sociale (PSS). La GMP leur permet ainsi d'obtenir un minimum de 120 points AGIRC par an.

Régimes alignés

Régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, le régime des artisans et des commerçants et le régime agricole (pour les salariés agricoles).

Ces régimes ont mis en place une « demande unique de retraite » pour simplifier les démarches des assurés ayant relevé de plusieurs d'entre eux : il suffit de déposer sa demande de retraite auprès d'un régime, qui la transmet - avec les justificatifs fournis - aux autres régimes alignés.

Régime de base

Premier niveau de retraite obligatoire (ex. : régime général des salariés, régime agricole, régimes des professions non salariées…).

Régime complémentaire

Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base (ex. régimes ARRCO pour tous les salariés et AGIRC pour les salariés cadres, régime IRCANTEC pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques, nouveau régime complémentaire obligatoire - NRCO - pour les commerçants depuis le 1er janvier 2004…).

Régime général

Expression qui désigne le régime de retraite des salariés du commerce, de l'industrie et des services du secteur privé. Au niveau national, le régime général est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS).
Il s'agit des retraites versées par la Sécurité sociale aux salariés du secteur privé.

Régimes spéciaux

Ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés du secteur public ou para-public (ex. : régimes de la SNCF, des clercs et employés de notaire, des ouvriers de l'État, de l'Opéra de Paris, de la Banque de France…).

Plafond de la Sécurité sociale

Montant de salaire défini à l'origine en 1945, qui sert simultanément au calcul des cotisations et à celui des prestations. Réévalué chaque année, le plafond mensuel pour 2007 s'établit à 2 682 € et à 2 773 € pour 2008.

Prestations Redistributives

Les prestations redistributives relèvent d'une logique de solidarité nationale. Ces prestations sont versées à l'assuré à condition que l'intéressé prouve son état de besoin au moment de sa demande quelles que soient ses cotisations antérieures, mais le versement de ces prestations tient compte des circonstances individuelles.

Répartition

Technique selon laquelle les cotisations reçues des actifs sont immédiatement utilisées pour verser les allocations de retraite. La répartition matérialise la solidarité entre les générations. Le caractère obligatoire et permanent des transferts constitue les fondements de cette technique.

Salaire Annuel Moyen (SAM)

Le salaire annuel moyen (SAM) est un élément qui permet de déterminer le montant de la pension de retraite, selon la formule :

$$\text{SAM} \times \text{Taux} \times \frac{\text{durée d'assurance}}{\text{durée de référence}}$$

Le SAM correspond à la somme des salaires annuels retenus et revalorisés (dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale), divisé par le nombre d'années considérées.
Le salaire annuel moyen se calcule sur une période de référence qui est portée progressivement de 10 à 25 ans, depuis le 1er janvier 1994 et jusqu'au 31 décembre 2007.

Il faut donc distinguer deux périodes :

➜ **Jusqu'au 31 décembre 2007**
Durant une période transitoire ayant débuté le 1er janvier 1994 et qui a pris fin le 31 décembre 2007, **la période de référence pour le calcul du SAM, a oscillé entre 10 et 24 années selon l'année de naissance de l'assuré.**

➜ À compter du 1er janvier 2008

L'article R.351-29-1 alinéa 1er du Code de la sécurité sociale (CSS) dispose qu'**à partir de cette date, quel que soit l'âge de l'assuré, le calcul du SAM se basera sur les 25 meilleures années** accomplies après le 31 décembre 1947.

Les salaires qui entrent dans le calcul du SAM sont ceux ayant donné lieu à cotisations dans le régime général.

Quelles sont les années civiles d'assurance à prendre en compte pour calculer le SAM ?

Pour répondre à cette question, il faut distinguer depuis la réforme sur les retraites datant du 21 août 2003, deux périodes : avant et après le 1er janvier 2004.

➜ Pour les pensions ayant pris effet avant le 1er janvier 2004

L'année civile d'assurance prise en compte était celle au cours de laquelle l'assuré avait cotisé même si le montant du salaire correspondant était inférieur au minimum prévu pour valider un trimestre et même si l'année civile comportait un ou plusieurs trimestres assimilés à des périodes d'assurances.

➜ Pour les pensions prenant effet à compter du 1er janvier 2004

L'année civile d'assurance est celle au cours de laquelle l'assuré a cotisé dès lors que le salaire correspondant permet la validation d'au moins un trimestre d'assurance (c'est-à-dire avoir cotisé au minimum sur 200 fois le SMIC horaire). De ce fait l'année civile comportant un salaire qui ne valide pas un trimestre d'assurance n'est pas retenue pour le calcul du salaire annuel moyen. A contrario, pourra être retenu pour le calcul du SAM, une année civile, dont le salaire valide au moins un trimestre.

Salaire de référence

Correspond au prix fixé chaque année par le Conseil d'administration de l'AGIRC et par le Conseil d'administration de l'ARRCO pour l'acquisition d'un point de retraite.

Taux contractuel et Taux d'appel des cotisations.

Dans les régimes ARRCO et AGIRC, on distingue taux contractuel et taux d'appel des cotisations.

Le taux contractuel correspond au taux qui, appliqué à l'assiette des cotisations, donne le montant de cotisations sur la base duquel sont calculés les points de retraite ;

Le taux d'appel est le taux auquel les cotisations sont dues aux régimes. Il est calculé en appliquant au taux contractuel un pourcentage dit « pourcentage d'appel », qui ne donne pas de points. Pour les régimes ARRCO et AGIRC, le taux d'appel constitue notamment un moyen d'équilibrer leurs comptes. En augmentant le taux d'appel, on augmente les ressources du régime sans augmenter ses dépenses.

Taux plein (régime de base)

En régime de base, percevoir une retraite à taux plein signifie que le salarié qui remplit la condition de durée minimale d'assurance (soit 160 trimestres en 2007 et 2008) et d'âge (minimum 60 ans, ou 56 dans le cadre de la retraite pour carrière longue) touchera une pension de retraite sans abattement.

Taux de remplacement

Dans le régime général, le taux de remplacement pour une carrière complète correspond au ratio égal à la moitié du salaire annuel moyen (SAM) des 25 meilleures années sur le dernier salaire ; il dépend donc du niveau atteint par le salaire annuel moyen et du dernier salaire. Le taux de remplacement peut être très différent, selon que la carrière choisie est plus ou moins ascendante.
Pour une carrière très ascendante, le dernier salaire est très supérieur au salaire annuel moyen et le taux de remplacement est plus faible que pour une carrière uniforme. Ainsi, pour une même pension, il existe une multitude de taux de remplacement selon le profil de carrière de l'intéressé.

Dans les régimes complémentaires, le taux de remplacement est égal au ratio (nombre de points acquis multiplié par valeur du point) sur dernier salaire ; il dépend donc, outre du dernier salaire, du salaire annuel de chaque année de carrière, du salaire de référence (prix d'achat du point) et de la valeur du point. Le taux de remplacement ne dépend plus que du profil de carrière, plus la carrière est ascendante et moins le taux de remplacement est élevé. De plus compte tenu des évolutions des prélèvements obligatoires respectivement sur les salaires et sur les retraites, la baisse des taux de remplacement nets est plus accentuée.